

**TARSUS ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
VE BAĞLI İŞYERLERİ
TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ**

TARAFLAR

İŞÇİ SENDİKASI : TEZ-KOOP-İŞ

İŞVEREN : TARSUS ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ

YÜRÜRLÜK

01.01.2025 – 31.12.2026

24/03/2025

BİRİNCİ BÖLÜM

GENEL HÜKÜMLER

MADDE 1- TARAFLAR VE TANIMLAR

Bir tarafta T.C. Tarsus Üniversitesi Rektörlüğü ile diğer tarafta, Türkiye Ticaret, Kooperatif, Eğitim, Büro ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası (TEZ-KOOP-İŞ) aşağıdaki şartlarla anlaşarak Rektörlüğe bağlı işyerlerini kapsamak üzere işbu işyeri toplu iş sözleşmesini akdetmişlerdir.

Bu toplu iş sözleşmesi metni içinde;

- a)Türkiye Ticaret, Kooperatif, Eğitim, Büro ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası (TEZ- KOOP-İŞ) " SENDİKA",
- b)TC. Tarsus Üniversitesi Rektörlüğü, Rektörlüğü işyeri ve bunların bütünü İşyeri,
- c) T.C. Tarsus Üniversitesi Rektörlüğü " İŞVEREN", Rektörlüğe bağlı işyerlerini sevk ve idareye yetkili olanlar "İŞVEREN VEKİLİ",
- d) Bu işyeri toplu iş sözleşmesi" SÖZLEŞME",
- e)İşyerinde çalışan ve kanunen işçi sayılan TEZ-KOOP-İŞ üyeleri "ÜYE",
- f) Bu sözleşmede taraf olan T.C. Tarsus Üniversitesi Rektörlüğü ile TEZ-KOOP-İŞ SENDİKASI "TARAFLAR", diye adlandırılmışlardır.

MADDE 2- SÖZLEŞMENİN AMACI

Bu sözleşmenin amacı iş sözleşmesinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek, işyerinde düzenli ve verimli çalışmayı sağlamak, üretimi artırmak, işveren ve işçilerin hak ve menfaatlerini dengelemek, karşılıklı iyi niyet ve güvenle iş barışını sağlamak, taraflar arasında doğabilecek farklılıkları uzlaştırıcı yollarla çözümlemektir.

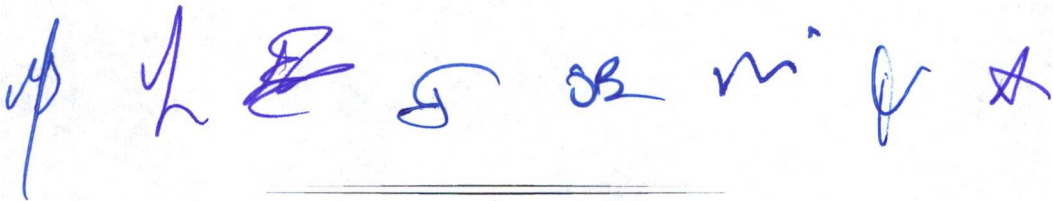
MADDE 3- YÜRÜRLÜK VE SÜRE

Bu toplu iş sözleşmesi 01.01.2025 tarihinde yürürlüğe girer ve 31.12.2026 tarihinde sona erer.

MADDE 4 - KAPSAM VE YARARLANMA

A- İşbu toplu iş sözleşmesi T.C. Tarsus Üniversitesi Rektörlüğü işyeri ile bu işyerlerine ait eklentilerin bütününe kapsamına alır.

B- Bu toplu iş sözleşmesinden taraf sendika üyesi işçiler yararlanırlar. Sendika üyesi olmayanların yararlanmaları hakkında yasa hükümleri uygulanır.



MADDE 5 - TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN HÜKMÜ VE İŞ SÖZLEŞMELERİNE ETKİSİ

Toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe, iş sözleşmeleri toplu iş sözleşmesine aykırı olamaz. İş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini toplu iş sözleşmesindeki hükümler alır. İş sözleşmelerinde düzenlenmeyen hususlarda, toplu iş sözleşmesindeki hükümler uygulanır.

Toplu iş sözleşmesinde, iş sözleşmelerine aykırı hükümlerin bulunması halinde iş sözleşmesinin işçi lehindeki hükümleri geçerlidir.

İKİNCİ BÖLÜM TARAF İLİŞKİLERİ

MADDE 6 - TARAFLARIN TEMSİLİ - TANINMASI

A- Bu toplu iş sözleşmesinin uygulanmasında işvereni, işveren ve vekili veya yetkili kıldığı diğer temsilciler,

B- Sendikayı, Ana tüzüğünde belirtilen organlar ve Yönetim Kurulunun yetkili kılacağı kişiler,

C- İşveren, Tez - Koop - İş Sendikası'nı işyerinde çalışan tüm üyelerinin tek temsilcisi olarak tanır.

MADDE 7- SENDİKA TEMSİLCİLERİ VE YÖNETİCİLERİNİN GÜVENCESİ

A- İşveren, işyeri sendika temsilcilerinin ve yöneticilerinin iş sözleşmelerini haklı bir sebep olmadıkça ve sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmedikçe feshedemez.

B- Sendika temsilcileri ve yöneticilerinin güvencesi konusunda 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 23 ve 24'üncü maddeleri hükümleri uygulanır.

MADDE 8- SENDİKA ÜYELİĞİNİN TEMİNATI

Bu konuda 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 25'inci maddesi hükümleri uygulanır.

MADDE 9- SENDİKA TEMSİLCİLERİ

A- Görevleri:

Sendika temsilcileri yasalarda ve bu sözleşmede kendilerine verilen görevlerinden başka;

1-İşyerinde, üyelerle işveren arasında ilişkiyi ve çalışma huzurunu sağlamak,

2-Sendika ile üyeler arasında bağları güçlendirmek,

3-İşyerinde çalışma saatleri içinde asıl işini aksatmamak kaydıyla üyeleri ziyaret etmek, şikâyet ve müracaatlarını dinlemek,

4-Üye ve işveren arasında uyuşmazlıkların çözümüne çalışmakla görevlidir.

B- Atanması:

Sendika bu sözleşme kapsamına giren ve işletmeye bağlı işyerlerinde çalışan üyeleri arasından her işyeri için ayrı ayrı olmak üzere ana tüzük ve Sendikalar Kanunu uyarınca işyeri sendika temsilcilerini atar.

Baş temsilci ve temsilcilerin listesini, işverene yazı ile bildirir.

C- Çalışma Tarzları:

1- Temsilciler, birlikte toplantı yapmak ve kendilerine işyerinde iletilmiş sorunları görüşmek üzere, asıl işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak kaydıyla bir kez, baş temsilci 5 saat, temsilci 3 saat ücretli izinlidir. Baş temsilci, toplantı gününü bir gün öncesinden işverene haber verir ve onayını alır.

2- Temsilciler, kendi görevlerine giren konuları görüşmek üzere, işveren veya vekillerinden toplantı yada görüşme talebinde bulunabilirler. Olağanüstü bir sebep olmadıkça bu istekleri, toplantı nedenini belirtmek suretiyle, yazılı olarak başvurdıkları tarihten itibaren 5 işgünü içinde yerine getirilir. Baş temsilcinin görevlerini, kendisi bulunmadığı durumlarda diğer temsilcilerden biri yerine getirir.

MADDE 10- SENDİKA TEMSİLCİLİK ODASI VE DUYURU TAHTASI

A- Sendika Temsilcilik Odası:

İşveren işyerlerinde, sendika temsilcilerinin temsilcilik görevlerini yapabilmeleri için çalışma ve sağlık koşullarına uygun bir oda verir. Temsilcilik odası için gerekli masa, sandalye, dolap, telefon, temel kırtasiye malzemesi gibi malzemeler işverence karşılanır. Sendika temsilcilik odası; yalnız amacına uygun kullanılabilir ve tüm sorumluluğu sendikaya aittir.

B- Sendika ilan Tahtası:

İşveren sendikal çalışmaların duyurulması ve sendikanın işçilere iletmek gereğini duyduğu haberler ile her türlü sendikal yazıların asılması için kilitli ilan tahtaları yaptırır. Bu tahtalara asılacak yazı, broşür ve duyurular, mevzuata aykırı olamaz. Asılacak tüm ilanlar, sendikanın mührünü ve yetkililerin imzasını taşır. İlan tahtasının anahtarı baş temsilcide bulunur. Asılan tüm ilanların sorumluluğu sendikaya aittir.

MADDE 11- SENDİKAL İZİNLER

Sendika temsilcisi ve görevlilerine kongre, konferans, seminer, yönetim, denetim, disiplin, genel kurul ve temsilciler meclisi gibi toplantılara katılmaları için sendikanın yazılı talebi üzerine aşağıdaki düzenlenmiş şeklide ücretli izin verilir.

İşyeri işçi mevcudu

Yıllık toplam ücretli izin süresi

01-50 işçi çalıştırılan işyerinde	20 gün
51-100 işçi çalıştırılan işyerinde	30 gün
101-200 işçi çalıştırılan işyerinde	40 gün
201-500 işçi çalıştırılan işyerinde	60 gün
501-1000 işçi çalıştırılan işyerinde	80 gün
1001'den fazla işçi çalıştırılan işyerinde	işçi sayısının %10'u kadar gün

Bu izinler her üye için ayrı ayrı olmayıp, tüm üyeler içindir. Bir seferde işyeri işçi sayısının %5'inden fazla sayıda üyenin birden bu izni kullanması işverenin onayına tabidir. Ancak genel kurullar için bu %5 oranı aranmaz.

MADDE 12- SENDİKA AİDATLARI

İşveren, kanunlar gereği kesmesi gereken aidatları, her ay keserek, işçi ücretlerinin ödendiği günü takip eden 10 gün içinde, sendikanın bildireceği banka hesabına yatırmakla yükümlüdür. İşveren bu işlemler için sendikadan herhangi bir masraf isteyemez.

Bu madde uyarınca yapılan kesintiler ile ilgili kimlerden ne miktarda aidat kesildiğini gösterir listeyi işveren sendikaya gönderir.

MADDE 13- SENDİKA YÖNETİCİLERİNİN İŞÇİLERLE GÖRÜŞMESİ

Sendika yöneticileri işveren veya vekillerine önceden haber vermek kaydıyla iş saatleri dışında, işveren veya vekillerinden izin almak ve işi aksatmamak şartıyla, iş saatleri içinde de üyelerle görüşebilirler. Bu görüşmeler işveren veya vekillerinin görebileceği bir yerde yapılır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÇALIŞMA ESASLARI VE İŞ SÖZLEŞMESİNE İLİŞKİN HÜKÜMLER

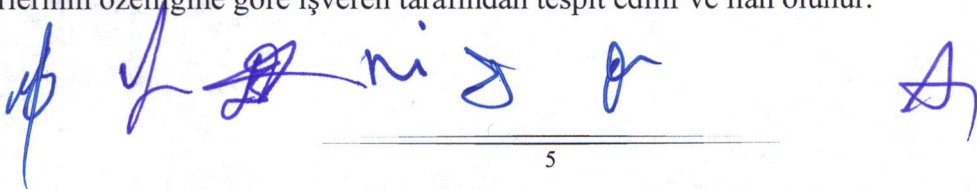
MADDE 14- DENEME SÜRESİ

İşe alınan işçinin deneme süresi bir aydır. Bu süre içinde taraflar iş sözleşmesini bildirimsiz ve tazminatsız feshedebilirler.

MADDE 15- İŞ SÜRELERİ VE FAZLA ÇALIŞMALAR

A- Bu toplu iş sözleşmesinin kapsamına giren işyerlerinde çalışma süresi günde 8, haftada 45 saattir.

Çalışma gün ve süreleri ile işe başlama, dinlenme ve bitirme saatleri işin gereğine ve işyerlerinin özelliğine göre işveren tarafından tespit edilir ve ilan olunur.



B- İşyerlerinde vardiyalı çalışma gerekiyorsa vardiyaların tespiti, başlama ve bitiş zamanları ile dinlenme zamanları işverence düzenlenir ve bir gün önceden işyerinde ilan olunur.

MADDE 16 - ÇALIŞMA SÜRESİNDEN SAYILAN HALLER

A- İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler.

B- İşçinin işinde veya işverenin her an denetimine hazır bir durumda bulunmakla beraber çalışmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boşta geçen süreler.

C- Kadın işçilerin bu sözleşmeye göre belirlenmiş doğumdan önce ve doğumdan sonra çalıştırılmadıkları günler.

D- Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermek için belirtilecek süreler.

E- Sendikal izin süreleri,

F- Mesai saatleri içerisindeki vizitede geçen süreler,

G- Yasa ile belirlenmiş diğer süreler, çalışma süresinden sayılır.

MADDE 17 - FAZLA ÇALIŞMA, HAFTA TATİLİ, ULUSAL VE DİNİ BAYRAM GÜNLERİ İLE GENEL TATİL GÜNLERİ ÇALIŞMALARI

a) Fazla Çalışma, Hafta Tatili Çalışması ve Gece Çalışması:

Bu toplu iş sözleşmesinde belirtilen günlük ve haftalık çalışma sürelerinin üzerindeki çalışmalar fazla çalışmadır.

Fazla çalışmalarda her bir fazla saat çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının %60 yükseltilmesi suretiyle ödenir.

Hafta tatilinde yapılan çalışmalarda işçilere (Güvenlik görevlileri ile postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde çalışanlar hariç), çalıştıkları her bir gün için toplam 2(iki) yevmiye ödenir.

Saat 20:00-06:00 arasında yapılan çalışmalar gece çalışmasıdır. Bu saatlerde çalıştırılan işçilere saat ücretleri %10 zamlı ödenir.

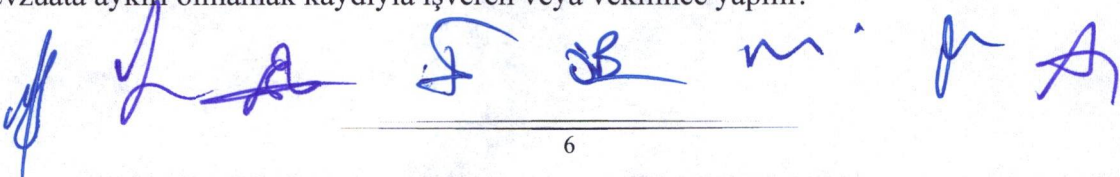
b) Ulusal Bayram ve Genel Tatillerde Çalışma ve Ücreti:

Kanunda belirtilen ulusal bayram ve genel tatil günlerinde yapılacak çalışmalar, önceden işçilere duyurulur. Ulusal bayram, genel tatil günlerinde çalıştırılan işçilere, çalıştıkları her bir gün toplam 3(üç) yevmiye ödenir.

c) (b) bendindeki ödeme için haftalık çalışma süresi şartı aranmaz.

MADDE 18- GÖREV BÖLÜMÜ, İŞ VE İŞYERİ DEĞİŞİKLİĞİ

A- Her işyerinde, o işyerinin kapsadığı hizmet dalları ve kadrolara göre gerekli görev dağılımı, mevzuata aykırı olmamak kaydıyla işveren veya vekilince yapılır.



B- Her işçi, iş sözleşmesinde yazılı olan veya fiilen çalışmakta olduğu işte çalıştırılır. İşçi fiilen yapmakta olduğu görevinden sorumludur. Ancak hizmetin zorunlu kıldığı durumlarda işveren ya da vekilinin yazılı onayı ile daha vasıflı bir işte görev verilen işçilere, göreve devam ettiği sürece fiilen yaptığı için karşılığı olan ücret ve ücret dışındaki haklar verilir.

İşyeri değişikliği hiçbir zaman ceza mahiyetinde olamaz. Her türlü iş ve işyeri değişikliğinde isteklilere öncelik tanınır.

C- Güvenlik Görevlisi olarak çalışanların 5188 Sayılı yasa gereğince alması gereken belgelere ait tüm masraflar işveren tarafından karşılanır.

Güvenlik görevlisi olarak çalışanların (696 KHK ile Güvenlik olarak atananlar hariç) sağlık kurulu raporuyla güvenlik görevlisi olarak çalışamayacaklarını belgelendirmesi koşuluyla temizlik veya şoför olarak görevlendirilir. Bu şekilde unvan değişikliği yapılan işçi yeni unvanın sosyal haklarından yararlanır.

MADDE 19 - YILLIK ÜCRETLİ İZİNLER

Yıllık ücretli izinler hakkında kanun hükümleri uygulanır. Ancak bu toplu iş sözleşmesi ile yıllık ücretli izin günleri aşağıdaki şeklide düzenlenmiştir.

Hizmet süresi;

1 yıldan 5 yıla kadar olanlara **18** gün,

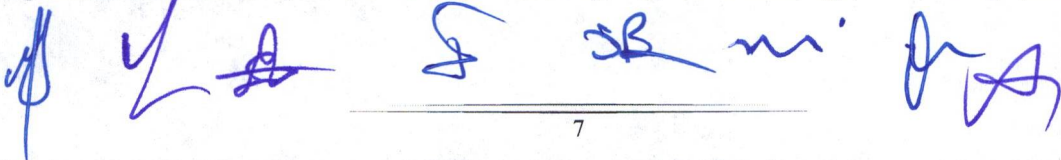
5 yıldan fazla 15 yıldan az olanlara **24** gün,

15 yıl ve daha fazla olanlara **30** gün.

MADDE 20 - SOSYAL İZİNLER

A- Önceden veya sonradan mazeretlerini belgelendirmek kaydıyla;

- İşçinin kendisinin veya çocuğunun evlenmesi, eş veya çocuklarından biri ile işçinin veya eşinin ana, baba veya kardeşinin ölümü halinde veya işçinin eşinin doğum yapması halinde **7** gün,
- Belgelendirmesi kaydıyla yangın, sel, deprem gibi doğal afetlere uğrayan işçiye **10** gün,
- İşçinin 3 yaşının altındaki bir çocuğu evlat edinmesi halinde **5** gün,
- Ayrıca müktesep hak teşkil etmemek üzere ve belgelendirmek kaydıyla işveren tarafından bir yıl içinde toptan veya bölümler halinde, mazeretleri sebebiyle işçilere **10** güne kadar ücretli mazeret izni verilebilir.
- İşçilerin en az yüzde yetmiş oranında engelli veya süregelen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveyninden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde **15 gün** ücretli izin verilebilir.
- İşçinin bakmakla yükümlü olduğu veya işçi refakat etmediği takdirde hayatı tehlikeye girecek ana, baba, eş ve çocukları ile kardeşlerinden birinin ağır bir kaza geçirmesi veya



tedavisi uzun süren bir hastalığının bulunması hâllerinde, bu hâllerin sağlık kurulu raporuyla belgelendirilmesi şartıyla, ücret, diğer mali hakları ile özlük hakları korunarak, üç aya kadar ücretsiz izin verilebilir. Gerektiğinde bu süre bir katına kadar uzatılır.

- g) İşçinin talebi üzerine 10-16 Mayıs Engelliler Haftasının ilk günü ile 3 Aralık Dünya Engelliler Gününde kamuda görev yapan tüm engelliler idari izinli sayılır.

B- Analık hali ve emzirme izni:

Kadın çalışanın hamilelik sürecinde ve doğum yapması halinde 4857 sayılı İş Kanunun 74. maddesi hükümleri uygulanır.

b- Kadın işçilere; çocuğunu emzirmesi için doğum sonrası analık izni süresinin bitim tarihinden itibaren 1 yıl süreyle günde 2 (iki) saat süt izni verilir.

Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.

c- Doğum yapan işçiye doğum sonrası analık izin süresinin bitiminden; eşi doğum yapan işçiye ise doğum tarihinden itibaren istekleri halinde yirmi dört aya kadar ücretsiz izin verilir.

MADDE 21 - BİLDİRİM SÜRELERİ

İş sözleşmesinin sona erdirilmesi halinde 4857 sayılı İş Kanununda belirlenen bildirim sürelerine birer hafta eklenerek uygulanır.

MADDE 22 - KIDEM TAZMİNATI

İş sözleşmesi İş Kanunu'nda belirtilen hallerde sona eren işçiye, kıdem tazminatı ödenmesi konusunda aşağıda belirtilen süreler dışında kanun hükümleri uygulanır.

Bu toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçilere her tam hizmet yılı için 35(otuzbeş) gün, işçinin işverenin işini yaparken iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölümü halinde ise 45 (kırkbeş) günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir.

MADDE 23 - HASTALIK DURUMU VE SİGORTA ÖDEMELERİNİ TAMAMLAMA

Sendika üyesi işçilerin hastalığı veya herhangi bir sağlık engeli halinde; hastalığın devamı süresince ücretinden herhangi bir kesinti yapılamaz, işçiye ücreti tam olarak ödenir. Ancak, işçinin Sosyal güvenlik Kurumundan alacağı iş göremezlik ödeneği işverence tahsil edilir. İş kazası durumunda sigortaca verilen ödeneği de işçi alır.

İşçinin iş sözleşmesi, Sosyal Güvenlik Kurumunun sağlık yardımı yapmakla yükümlü olduğu süre içinde feshedilemez.

MADDE 24-İZİN KURULU

Bu toplu iş sözleşmesinin kapsamında yer alan her işyerinde İş Kanunu uyarınca hazırlanan Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğine göre İzin Kurulları oluşturulur.

İzin kurulları toplu iş sözleşmesi ve yönetmelik hükümlerine uygun olarak yıllık ücretli izinleri düzenler.

MADDE 25 - İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KURULU

Bu konuda 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve ilgili mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 26 - TOPLU İŞTEN ÇIKARMA VE İŞ GÜVENCESİ

Bu konuda yasa hükümleri uygulanır. Ancak toplu işten çıkarma durumunda ilk giren son çıkar ilkesi uygulanır ve sendika işyeri temsilcileri ile yöneticileri en son işten çıkarılır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM ÜCRET VE SOSYAL YARDIMLAR

MADDE 27 - ÜCRET ZAMMI

I-TABAN ÜCRET

01.01.2025 tarihinde günlük brüt çıplak ücretleri; 1.550,00 TL'nin altında olan işçilerin, günlük brüt çıplak ücretleri 1.550,00 TL'ye çekilecektir.

II- ÜCRET ZAMLARI:

a) Birinci Yıl Birinci Altı Ay Zammı:

01.01.2025 tarihinde işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin ücretleri (1.) fıkradaki taban ücrete çekildikten sonra, 01.01.2025 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.01.2025 tarihinden geçerli olmak üzere birinci yıl birinci altı ay için %10 oranında zam yapılacaktır.

Ancak, Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllık Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Haziran 2025 indeks sayısının, Aralık 2024 indeks sayısına göre değişim oranının %10'u aşması halinde aşan kısmın tamamı, birinci yıl ikinci altı ay ücret zammı oranına ilave edilecektir.

b) Birinci Yıl İkinci Altı Ay Zammı:

01.07.2025 tarihinde işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin 01.07.2025 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.07.2025 tarihinden geçerli olmak üzere % 10 oranında zam yapılacaktır.

Ancak, Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllık Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Aralık 2025 indeks sayısının, Haziran 2025 indeks sayısına göre değişim oranının % 10'u aşması halinde aşan kısmın tamamı, ikinci yıl birinci altı ay ücret zammı oranına ilave edilecektir.

c) İkinci Yıl Birinci Altı Ay Zammı:

01.01.2026 tarihinde işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin 01.01.2026 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.01.2026 tarihinden geçerli olmak üzere % 10 oranında zam yapılacaktır.

Ancak, Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Haziran 2026 indeks sayısının, Aralık 2025 indeks sayısına göre değişim oranının % 10'u aşması halinde aşan kısmın tamamı, ikinci yıl ikinci altı ay ücret zammı oranına ilave edilecektir.

d) İkinci Yıl İkinci Altı Ay Zammı:

01.07.2026 tarihinde işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin 01.07.2026 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.07.2026 tarihinden geçerli olmak üzere % 10 oranında zam yapılacaktır.

Ancak, Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Aralık 2026 indeks sayısının, Haziran 2026 indeks sayısına göre değişim oranının % 10'u aşması halinde aşan kısmın tamamı, ikinci yıl ikinci altı ayının son günündeki ücrete takip eden ayın birinci gününden geçerli olmak üzere (01.01.2027 tarihinden geçerli olmak üzere işçilerin 31.12.2026 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine) ilave edilecektir.

İşbu toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi içinde yeni alınacak işçiye verilecek ücret, aynı görevde halen çalışmakta olan kıdemi en az işçiye ödenen ücreti aşmamak ve %90'ından az olmamak kaydıyla işverence belirlenir.

e) 2025 ve 2026 yıllarını kapsayacak şekilde Hükümet, Kamu İşveren Sendikaları ve Sendikanın bağlı olduğu İşçi Sendikaları Konfederasyonu arasında işçilerin mali ve sosyal haklarını belirlemek üzere kamu toplu iş sözleşmeleri çerçeve anlaşma protokolü ile belirtilen taban ücret, iyileştirme ve ücret zammına ilişkin her türlü düzenleme, toplu iş sözleşmesinden daha yüksek oran veya tutarda imzalanması halinde, bahse konu çerçeve anlaşma protokolüyle (01.01.2025 -31.12.2026) dönemi için belirlenecek olan taban ücret, iyileştirme, refah payı, ücret zamları vb. buna ilişkin esaslar; zamların uygulama tarihlerinde ve toplu iş sözleşmenin yürürlük tarihi ile sınırlı olarak aynen uygulanacaktır.

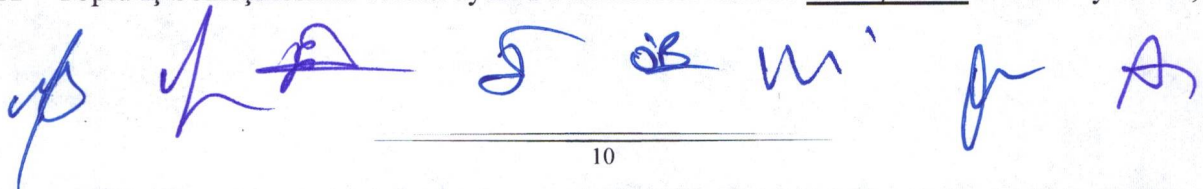
MADDE 28- İLAVE TEDİYE VE İKRAMİYE

Bu toplu iş sözleşmesi kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilere 6772 sayılı yasaya göre ilave tediye verilir. Ayrıca, bu yasada öngörülen şartlara göre Mayıs ayının son haftası ve Eylül ayının ilk haftasında ödenmek üzere 30'ar günlük ücretleri tutarında iki ikramiye daha verilir.

MADDE 29- ÖZEL DURUMLARA İLİŞKİN SOSYAL YARDIMLAR

Bu toplu iş sözleşmesi kapsamına giren işyerlerinde çalışmakta olan sendika üyesi işçilerin,

A- Toplu İş Sözleşmesinin 1. Altı ayında evlenmeleri halinde **4.384,98 TL** evlenme yardımı,



B- Toplu İş Sözleşmesinin 1. Altı ayında eş ve çocuklarının ölümü halinde işçinin kendisine **5.485,52 TL** ölüm yardımı,

C- Toplu İş Sözleşmesinin 1. Altı ayında kendisinin ölümü halinde yasal mirasçılarına **9.646,95 TL** ölüm yardımı, işverence yapılır.

D- Toplu İş Sözleşmesinin 1. Altı ayında işçilerin iş kazası sonucu halinde ölümleri halinde yasal mirasçılarına **13.137,74 TL** tutarında ölüm yardımı, işverence yapılır.

E- Toplu İş Sözleşmesinin 1. Altı ayında işçilerin yangın, sel, deprem veya benzeri doğal afetlere maruz kalmaları halinde belgelendirmeleri kaydıyla **2.183,89 TL** afet yardımı, işverence ödenecektir.

F- Çocuğu doğan işçiye 27.03.2015 tarihli ve 6637 sayılı Kanun ile 633 sayılı mülga Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 4. maddesi ve 23.05.2015 tarih ve 29364 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak 15.05.2015 tarihinden geçerli olmak üzere yürürlüğe giren “Doğum Yardımı Yönetmeliği” hükümleri uygulanır.

Bu maddenin A, B, C, D ve E bentlerinde yer alan rakamlar, toplu iş sözleşmesinin birinci yılı ikinci altı ayı ile ikinci yıl birinci ve **ikinci** altı aylarında ücret zammı oranında artırılarak ödenecektir. Bu uygulama sonucu oluşacak yarım kuruş ve üzerindeki değerler bir kuruşa tamamlanır, yarım kuruşun altındaki değerler dikkate alınmaz.

MADDE 30- AİLE VE ÇOCUK YARDIMI

Bu toplu iş sözleşmesinin kapsamında bulunan işçilere 657 sayılı Kanun hükümlerine uygun olarak aile ve çocuk yardımı ödenir.

MADDE 31 - YOLLUKLAR

Bu konuda Bütçe ve Harcırah Kanunu hükümleri uygulanır.

MADDE 32 - TARAFLARIN İŞBİRLİĞİ

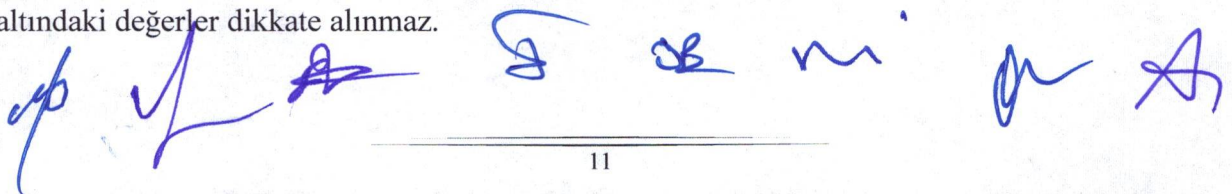
İşyerini yaşatmak, istihdamı kolaylaştırmak ve artırmak amacıyla çalışma hayatımızı düzenleyen mevzuatta esneklik sağlayacak düzenlemeler gerektiği konusunda taraflar mutabıktırlar.

Bu nedenle taraflar bu toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi içinde esneklik konusunda birlikte çalışmayı planlı bir şekilde sürdüreceklerdir.

MADDE 33- SOSYAL YARDIM

Bu toplu iş sözleşmesinin kapsamında bulunan işçilere sözleşmenin birinci altı ayında **3.469,13 TL/Ay** sosyal yardım ödenir.

Bu ödeme toplu iş sözleşmesinin birinci yılı ikinci altı ayı ile ikinci yıl birinci altı ay ve ikinci yıl ikinci altı aylarında ücret zammı oranında artırılarak ödenecektir. Bu uygulama sonucu oluşacak yarım kuruş ve üzerindeki değerler bir kuruşa tamamlanır, yarım kuruşun altındaki değerler dikkate alınmaz.



Bu yardımın ödenmesinde, her türlü ücretli izinler ile iş kazası ve meslek hastalıkları sebebi ile istirahat halleri ve bir ayı aşmayan diğer istirahat hallerinde kıstelyevm yapılmaz.

MADDE 34- YEMEK YARDIMI

İşveren, sendika üyesi işçilere fiilen çalıştıkları her gün için sözleşmenin birinci yılı birinci altı ayında **net 200,00 TL/Gün** yemek yardımı öder.

Bu ödeme toplu iş sözleşmesinin birinci yılı ikinci altı ayı ile ikinci yıl birinci altı ay ve ikinci yıl ikinci altı aylarında ücret zammı oranında artırılarak ödenecektir.

Bu uygulama sonucu oluşacak olan yarım Kuruş ve üzeri küsuratlar bir Kuruş'a tamamlanacak, yarım Kuruş'un altındaki değerler dikkate alınmayacaktır.

MADDE 35- BAYRAM HARÇLIĞI

Toplu iş sözleşmesinin birinci altı ayında Ramazan ve Kurban Bayramlarında brüt **1.252,61 TL** bayram yardımı ödenir.

Bu ödeme toplu iş sözleşmesinin birinci yılı ikinci altı ayı ile ikinci yıl birinci altı ay ve ikinci yıl ikinci altı aylarında ücret zammı oranında artırılarak ödenecektir. Bu uygulama sonucu oluşacak yarım kuruş ve üzerindeki değerler bir kuruşa tamamlanır, yarım kuruşun altındaki değerler dikkate alınmaz.

MADDE 36- TAŞIT YARDIMI

İşveren, fiilen çalışılan her gün için iki adet şehir içi belediye otobüs bileti rayiç bedelini net olarak ödeyecektir.

MADDE 37- ASKERLİK HİZMETİ

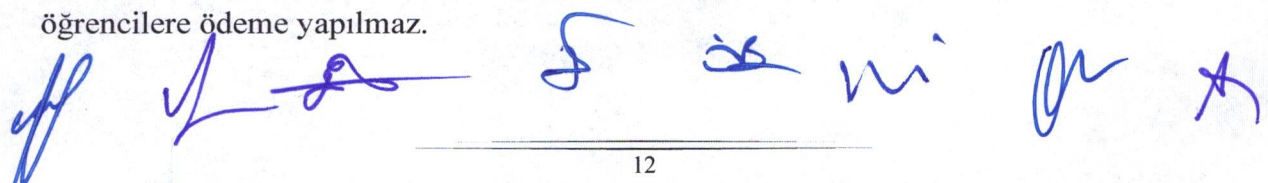
a) İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir nedenle silahaltına alınması nedeniyle işinden ayrılması halinde, bu konudaki mevzuat hükümleri uygulanır. 4857 sayılı İş Kanununun 31. maddesinde belirtilen süreler içinde işçiye ücreti tam olarak ödenir. Ancak bu süre içinde Milli Savunma Bakanlığı tarafından işçiye bir ödemede bulunulursa, bu ödeme işverene iade edilir.

b) Herhangi bir askeri veya kanuni ödev dolayısıyla işinden ayrılan işçilerden, bu ödevin sona ermesinden başlayarak iki ay içinde işe girmek için başvuruları işveren, boş yerlere öncelikle ve aynı kıdemdeki emsali işçinin ücreti ile işe almak zorundadır.

c) Muvazzaf askerlik(Bedelli hariç) hizmeti nedeni ile ayrılan işçiye **1.547,64 TL** askerlik yardımı yapılır.

MADDE 38- ÖĞRENİM YARDIMI

İşveren, işçinin ilköğretim, ortaöğretim ve yükseköğretimde öğrenim gören her çocuğu için belge ibraz etmek şartı ile yılda bir kez Ekim ayında ödenmek üzere **909,43 TL** tutarında öğrenim yardımı yapar. Yükseköğrenim görenlerde yüksek lisans ve doktora yapan öğrencilere ödeme yapılmaz.



Bu ödeme toplu iş sözleşmesinin birinci yılı ikinci altı ayı ile ikinci yıl birinci altı ay ve ikinci yıl ikinci altı aylarında ücret zammı oranında artırılarak ödenecektir. Bu uygulama sonucu oluşacak yarım kuruş ve üzerindeki değerler bir kuruşa tamamlanır, yarım kuruşun altındaki değerler dikkate alınmaz.

MADDE 39- GİYECEK YARDIMI

- a) İşçilerin işyerinde işin gereklerine göre giymek zorunda oldukları iş elbiseleri (İş ceketi, pantolon, gömlek vs.) ve ayakkabı işveren tarafından verilir.
- b) İş elbiseleri ve ayakkabıları yazlık ve kışlık olmak üzere yılda iki defa verilir. Yazlıklar Nisan, kışlıklar ise Ekim ayının ilk haftası içinde teslim edilir. İşçiler çalışırken iş elbiselerini ve ayakkabılarını giymek zorundadır.
- c) İşveren, sağlık gereksinimlerine uygun olarak işçilerin çalıştıkları işlere göre çizme, takunya, yağmurluk, deri ceket, bulaşık eldiveni, muşamba önlük vb. temin eder.

MADDE 40-HİZMET ZAMMI

Sendika üyesi işçilerin işyerinde çalışmış oldukları her hizmet yılı için aylık çıplak ücretlerine **brüt 20,63 TL** kıdem zammı ilave edilir. Altı ayı geçen hizmet süreleri yıla tamamlanır. 696 sayılı KHK ile sürekli işçiliğe geçen işçiler için kıdeme esas yıl başlangıcı olarak sürekli işçiliğe geçilen 02.04.2018 tarihi esas alınır.

Bu uygulama sonucu oluşacak yarım kuruş ve üzerindeki değerler bir kuruşa tamamlanır, yarım kuruşun altındaki değerler dikkate alınmaz.

MADDE 41- EK ÖDEME

İşçilere, müktesep hak sayılmamak ve başka bir ödemeyi etkilememek kaydıyla, toplu iş sözleşmesinin birinci yılında bir defa ve Eylül Ayında brüt **6.242,15 TL** ek ödeme yapılacaktır. Bu ödeme, toplu iş sözleşmesinin ikinci yıl Eylül ayında ise, birinci yıl Eylül ayından itibaren ikinci yıl Eylül Ayına kadar gerçekleşecek olan ücret zammı oranlarında artırılarak ve yılda bir defa uygulanacaktır.

Bu uygulama sonucu oluşan yarım kuruşa kadar olan kesirler dikkate alınmaz, yarım kuruş ve üzeri kesirler bir kuruşa tamamlanır. Bu ödeme yıl içinde çalışılan süre ile orantılı olarak ödenir.

MADDE 42- EK PRİM

Gazi, terör mağduru ve şehit yakını işçilere aylık ücretlerinin %10'u tutarında Ek Prim ödenecektir.

BEŞİNCİ BÖLÜM DİSİPLİN HÜKÜMLERİ

MADDE 43- DİSİPLİN CEZALARI

Kusurlu hareketleri görülen ve disiplini ihlal eden işçiler hakkında işverenin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25. maddedeki hakları saklı kalmak kaydıyla bu sözleşmeye ekli "Disiplin Ceza Cetvelinde" belirtilen cezalardan biri verilir.

Disiplin cezaları şunlardır:

- 1) Uyarma
- 2) Gündelikten Kesme
- 3) İş Akdi Feshi

Uyarma: İşçiye görevinde ve davranışlarında daha dikkatli ve özenli olması gerektiğinin yazı ile bildirilmesidir.

Gündelikten Kesme: İşçinin brüt bir aylık çıplak ücretinden 1-3 günlük tutarında kesinti yapılmasıdır. Yapılacak kesinti için cezanın onaylandığı tarihi takip eden ayın ücreti esas alınır. Kesinti miktarı 2 günlük ücreti tutarından fazla olduğu takdirde 2 günü aşan kısım takip eden ayın ücretinden kesilir.

İş Akdi Feshi: İşçinin bir daha Tarsus Üniversitesi Rektörlüğü bünyesinde görev almamak üzere 4857 sayılı İş Kanunu ve iş bu İş Sözleşmesinde yer alan disiplin hükümlerine göre işten çıkarılmasıdır.

- Uyarma cezası: İşveren veya Vekili tarafından doğrudan verilebilir.

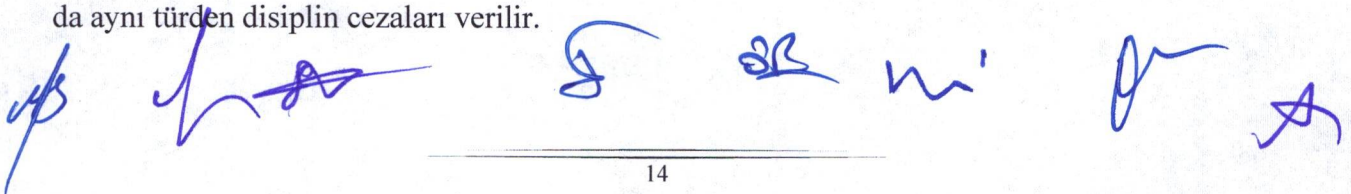
- Gündelikten Kesme ve İş Akdi Feshi cezaları: Gündelikten kesme cezası Disiplin Kurulunca, İş Akdi Feshi cezası Disiplin Kurulunun kararı ve işverenin onayı ile verilir.

MADDE 44- DİSİPLİN CEZASI VERİLMESİNDEKİ USUL

Disiplin cezası verilmesini gerektiren bir fiilin işlendiğini öğrenen işveren ve ya işveren vekili disiplin soruşturması başlatır. İşveren ve ya işveren vekili soruşturmayı kendisi yapabileceği gibi soruşturmayı yapmak üzere birim içerisinde soruşturmacı ve ya komisyon görevlendirebilir. Soruşturma **15** iş günü içinde tamamlanır. Soruşturmanın tamamlanmasını müteakip **3** iş günü içerisinde soruşturma dosyası Rektörlüğe gönderilir. Disiplin cezaları işçiye ve görev yaptığı birime yazılı olarak bildirilir. İş akdinin feshi cezası ayrıca işçinin üyesi olduğu sendikaya da bildirilir.

Disiplin cezasını gerektiren aynı fiil ve davranışların **bu toplu iş sözleşmesinin geçerlilik süresi** içerisinde tekrarrü halinde bir önceki kesinleşmiş olan cezadan daha ağır derecedeki ceza verilir.

İş akdi feshi cezası gerektiren disiplin suçları dışında, uyarma ve gündelikten kesme cezası verilmesini gerektiren davranışlara nitelik ve ağırlıkları itibariyle benzer davranışta bulunanlara da aynı türden disiplin cezaları verilir.



Aynı fiile birden fazla disiplin cezası verilemez. Fiilin birden fazla disiplin suçu teşkil etmesi halinde bu suçlardan en ağır cezayı gerektiren disiplin cezası verilir.

Bir fiilden dolayı işçi hakkında ceza soruşturması ve ya kovuşturması yapılıyor olması disiplin soruşturması yapılmasına, oluşmuş bir kamu zararı var ise tahlisine yönelik işlemlerin yürütülmesine engel olmaz.

MADDE 45- DİSİPLİN KURULUNUN ÇALIŞMA ŞEKLİ

Disiplin soruşturmasına ilişkin konularda karar vermek üzere, Rektör Yardımcısı (personel işlerinden sorumlu) olmak üzere; Genel Sekreter, Genel Sekreter Yardımcısı, Personel Daire Başkanı ve işçinin bağlı olduğu işkolundaki sendika temsilcisinden olmak üzere 5 üyeden oluşan Disiplin Kurulu kurulur. Ayrıca sendika ve işveren tarafından birer yedek üye belirlenir. Disiplin Kuruluna Rektör Yardımcısı başkanlık eder.

Disiplin Kurulu başkanın çağrısı üzerine belirlenecek yer, gün ve saatte toplanır. Disiplin Kurulu en az 3 üye ile toplanır. Kararlarda oy birliği aranmaz.

Disiplin Kurulu dosyanın kendisine intikalinden itibaren 30 gün içinde kararını verir.

MADDE 46- SAVUNMA

Savunması alınmadan işçi hakkında disiplin cezası verilemez. **Disiplin soruşturması dosyası işveren veya işveren vekiline ulaştıktan sonra işçiden son savunması istenir.** Savunma istemine ilişkin yazıda, ilgiliye yapılan isnatlar açıkça belirtilir ve **3 işgünüden az 5 işgünüden fazla olmamak üzere** tanınan sürede yazılı olarak savunmasını yapması istenir. Savunma süresi tebliğ tarihini izleyen günden başlar.

Yetkili makam tarafından verilen süre içerisinde savunmasını yapmayanlar savunma hakkından vazgeçmiş sayılırlar.

MADDE 47- CEZALARA İTİRAZ VE ZAMAN AŞIMI

İşveren veya Vekili tarafından verilen cezaya karşı üç iş günü içinde Disiplin Kuruluna itiraz edilebilir.

Disiplin Kurulu itirazın kendisine intikalinden itibaren otuz gün içinde kararlarını verir. İtiraz üzerine verilen karar kesindir.

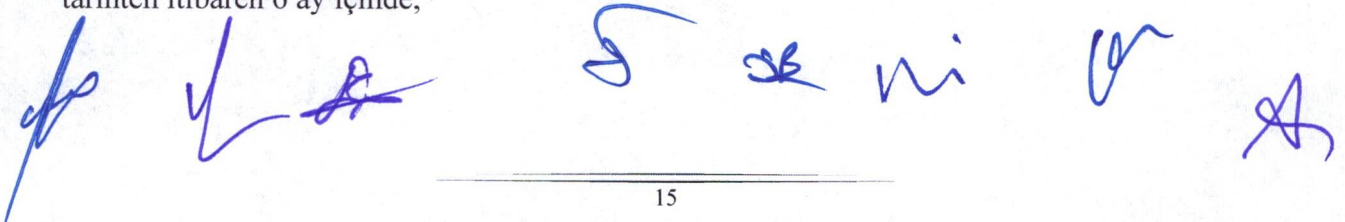
Disiplin cezası verilmesi gerektirilen bir fiilin öğrenildiği tarihten itibaren;

- Uyarma ve Gündelikten Kesme cezalarında 10 gün içinde,

-İş Akdinin Feshi cezasında 15 gün içinde,

disiplin soruşturmasına başlanmadığı takdirde disiplin soruşturması açılmaz.

Uyarma ve Gündelikten Kesme cezaları verilmesini gerektiren fiil veya davranışın işlendiği tarihten itibaren 6 ay içinde,



İş Akdinin Feshi cezası verilmesini gerektiren fiil veya davranışın işlenildiği tarihten itibaren 1 yıl içinde, disiplin cezası verilmediği takdirde ceza verme yetkisi zamanaşımına uğrar.

Cezalar yazılı olarak tebliğ edilir. İşçinin elden tebliğ almaktan imtina etmesi halinde işçinin bildirdiği adresine 7201 sayılı Tebligat Kanunu hükümlerine göre tebliğ edilir.

Disiplin Kurulu kararlarına karşı yargı organına başvurma hakkı saklıdır.

MADDE 48- CEZALARIN ÖZLÜK DOSYASINDAN SİLİNMESİ

Disiplin cezaları personelin özlük dosyasına işlenir. İşçiye verilen disiplin cezaları özlük dosyasından cezanın verildiği tarihten itibaren aynı suçu beş yıl içinde tekrarlamamak kaydıyla beş yıl sonra sicil dosyasından kaldırılır.

GEÇİCİ MADDE 1- FARKLARI ÖDEME ZAMANI

Bu toplu iş sözleşmesinin ücret ve diğer tüm ödemelere ilişkin sözleşme farkları toplu iş sözleşmesinin imzasını takip eden 1 ay içerisinde ödenecektir.

GEÇİCİ MADDE 2-

2025 Yılı Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü' ile öngörülecek ücret zamları ve buna ilişkin esaslar (seyyanen zam, iyileştirme vb.), iş bu toplu iş sözleşmesinde belirlenenden fazla olması halinde Protokol dikkate alınır.

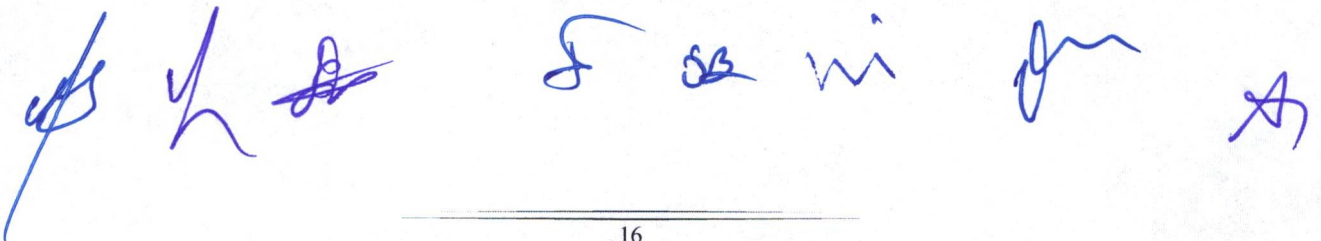
Protokolde ve ek protokollerde yer alacak idari, sosyal ve mali hükümler ile yeni maddeler ve düzenlemeler bu toplu iş sözleşmesinin eki niteliğinde, yürürlük başlangıç tarihi itibarıyla uygulamaya girecektir.

Taraflar 2025 Yılı Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü'nün imzalanmasından hemen sonra bir araya gelerek gerekli düzenlemeleri yapacaklardır.

YENİ MADDE 1- İŞ YERLERİNDE PSİKOLOJİK TACİZİN (MOBBİNG) ÖNLENMESİ

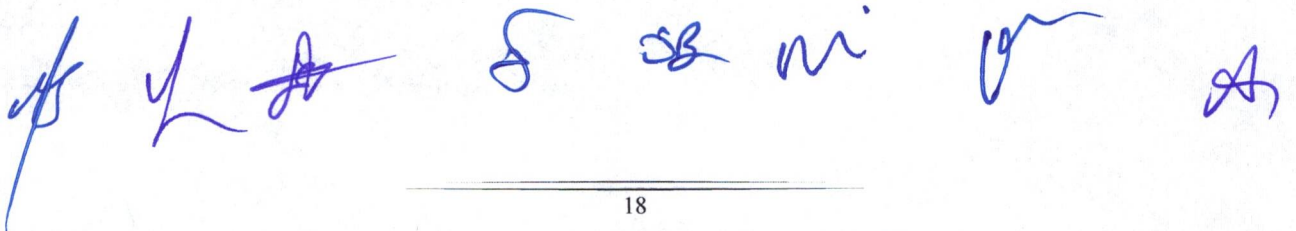
İşveren, yönetici ve tüm çalışanlar psikolojik taciz olarak değerlendirilebilecek temel hak ve özgürlüklerin ihlali anlamına gelen her türlü eylem ve davranıştan kaçınacaktır.

İş yerlerinde psikolojik tacize yönelik farkındalığın artırılması amacıyla ilgili kurum ve kuruluşlar tarafından eğitim ve bilgilendirme faaliyetlerinin düzenlenmesi ve yaygınlaştırılmasına özen gösterilecek, eğitim programlarında psikolojik taciz konusuna yer verilerek tüm çalışan hakları ile başvuru mekanizmaları hususlarında gerekli bilgilendirme yapılacaktır.



EK: DİSİPLİN CEZALARI CETVELİ

CEZALAR	CEZAYI GEREKTİREN HALLER				
	UYAR MA	GÜNDELİK KESİMİ			İŞ AKDİ FESİH
		1	2	3	
A-ÇALIŞMA AHLAKINA UYMAYAN DAVRANIŞLAR					
1- Kendisine verilen yetki dışında iş yapmak.		1 G.	2 G	3G	İ.A.F
2- Yerine imza atmak veya kartını bastırmak suretiyle işe gelmeyen işçiyi gelmiş gibi göstermek.			2 G	3G	İ.A.F
3- Verilen görevi yapmadığı halde yapmış gibi göstermek.		1 G.	2 G	3G	İ.A.F
4- İş yerinde siyasi propaganda faaliyetlerinde bulunmak.			2 G	3G	İ.A.F
5- Hasta olmadığı halde kendisini hasta göstererek işi aksatmak.			2 G	3G	İ.A.F
6- İş yerine ait araç ve gereçleri özel işlerinde kullanmak.		1 G.	2 G	3G	İ.A.F
7- Sorumluluğu altında çalışan işçilere özel işlerini yaptırmak.				3G	İ.A.F
8- Görevi ile ilgili kasten yanlış bilgi vermek.				3G	İ.A.F
9- Yetkili olmadığı halde basına, haber ajanslarına veya radyo televizyon kurumlarına bilgi veya demeç vermek.		1 G.	2 G	3G	İ.A.F
10-Bilgisi dahilinde meydana gelmiş bulunan iş kazaları dahil işyerinde meydana gelen her türlü kazayı ilgili ve resmi makamlara kusuru olmaksızın bildirmemek.		1 G.	2 G	3G	
11-Bilgisi dahilinde meydana gelmiş bulunan iş kazaları dahil işyerinde meydana gelen her türlü kazayı ilgili ve resmi makamlara kasten bildirmemek.				3G	İ.A.F
12-Borçlarını kasten ödemeyerek hakkında yasal yollara başvurulmasına neden olmak.	U	1 G.	2 G	3G	
13-İnternet ve benzeri bilgi teknolojileri vasıtasıyla işyeri, iş arkadaşları ve amirleri hakkında yanlış bilgiler vermek, gerçeğe aykırı suçlamalar yapmak ve kanunların suç saydığı hakaret edici ve aşağılayıcı ifadelerde bulunmak.				3G	İ.A.F
14-Görev mahalinde genel ahlak ve edep dışı davranışlarda bulunmak ve bu tür yazı yazmak, işaret, resim ve benzeri şekiller çizmek.			2 G	3G	İ.A.F
15-Görevin yapılmasında dil, din, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce ve siyasi parti gözetmek.			2 G	3G	İ.A.F



16-İşverence teklif edilmiş usul ve esaslar veya genel kabul görmüş teamüllerde belirlenen yöntem ve sırayı atlayarak şikayet ve müracatta bulunmak.	U	1 G.	2 G	3G	
17-Sahte belge düzenlemek, kayıtlarda ve belgelerde değişiklik ve tahrifat yapmak.					İ.A.F
18-Açıklaması yasaklanan bilgileri açıklamak.					İ.A.F
19-Görevine ilişkin ve gizli kalması gereken sırları kasten açıklamak.					İ.A.F
20-Rüşvet almak ya da vermeye tam teşebbüs veya rüşvet almak veya vermek.					İ.A.F
21-İşe başlamayan işçiyi başlamış gibi göstermek.				3G	İ.A.F
B-İŞYERİ DÜZENİNE AYKIRI FİİLLER					
22-Bir ay içinde 2 defadan fazla iş yerine 1 (bir) saat geç gelmek.	U	1 G.	2 G		
23-Bir ay içinde izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın bir gün işe gelmemek.		1 G.	2 G	3G	
24-İş yerini izinsiz olarak iş saati bitiminden önce terk etmek.	U	1 G.	2 G		
25-Bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki işgünü, yahut bir ay içerisinde üç gün işe gelmemek.				3G	İ.A.F
26-İş günü bittikten sonra izinsiz olarak işyerine girmek.	U	1 G.	2 G	3G	İ.A.F.
27-Görevini yapmada kayıtsızlık ve düzensizlik göstermek ve tam verimle çalışmamak.	U	1 G.	2 G	3G	İ.A.F.
28-Verilen görevi yapmamak.			2 G	3G	İ.A.F.
29-Yazılı emre rağmen verilen görevi yapmamakta ısrar etmek.				3G	İ.A.F.
30-Mesai saatleri içerisinde özel işleriyle uğraşmak.	U	1 G.	2 G	3G	İ.A.F.
31-Belirlenen kılık kıyafet hükümlerine aykırı davranışlarda bulunmak.	U	1 G.	2 G	3G	
32-İş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymamak, iş verimini aksatmak ve iş barışını bozmak.	U	1 G.	2 G	3G	İ.A.F.
33-İşçi sağlığı ve iş güvenliği mevzuatı gereğince kendilerine verilen koruyucu malzemeleri kullanmamak.	U	1 G.	2 G	3G	İ.A.F.
34-Kurumca belirlenen tasarruf tedbirlerine riayet etmemek.	U	1 G.	2 G	3G	
35-İş yerinin korunması ile ilgili olanların görev yerinde bulunmaması.	U	1 G.	2 G	3G	İ.A.F.
36-Mesai saatleri içerisinde iş arkadaşlarını her ne şekilde, olursa olsun gereksiz yere meşgul edecek davranışlarda bulunmak.	U	1 G.	2 G	3G	İ.A.F.
37-İş başında, iş saatlerinde ve görev başında uyumak.	U	1 G.	2 G	3G	İ.A.F.

38-İş yerinde kavga etmek, kavgaya sebebiyet vermek, küfür ve hakarete bulunmak.				3G	İ.A.F.
39-Yönetimindeki aracı idareden izin almaksızın başkalarına kullandırmak.			2 G	3G	İ.A.F.
40-İş yerinde işlediği suçtan dolayı 7 günden az hapse mahkum olup, cezasının ertelenmemesi.				3G	
41-Kasten bilgi işlem sisteminde kişisel verileri tahrip etmek veya kişisel bilgilere erişmek.				3G	İ.A.F.
42-Kasten Kurumuna ait evrakı veya bilgi işletim sistemindeki verileri saklamak, yok etmek veya silmek.					İ.A.F.
43- İş yerinde uyuşturucu madde kullanmak veya kullandırmak, alkollü içki kullanmak, kumar oynamak veya oynatmak.					İ.A.F.
44- İdeolojik ve siyasi amaçlarla işyerinin huzur, sükun ve düzenini bozmak, boykot, işgal, kamu hizmetlerinin yürütülmesini engellemeye yönelik fiil ve davranışlarda bulunmak, bunları tahrik ve teşvik etmek.					İ.A.F.
45- Türk Devletinin Ülkesi ve Millet ile bölünmez bütünlüğüne, Milli Egemenliğine, Cumhuriyete, Milli Güvenliğe ve Türk Silahlı Kuvvetlerine karşı işlenen suçlar.					İ.A.F.
C-İŞ ARKADAŞLARINA KARŞI TUTUMU					
46- İşyerinde ve çalışma saatleri içinde amirine veya çalışma arkadaşlarına karşı nezaket ve terbiye kurallarına aykırı davranmak.	U	1 G.	2 G	3G	İ.A.F.
47-İşin yapılmasında amirleri ve birlikte çalıştığı kişilerle uyum içinde çalışmamak.	U	1 G.	2 G	3G	İ.A.F.
48-İşyerinde ve çalışma saatleri içinde amirine veya çalışma arkadaşlarına hakaret etmek.				3G	İ.A.F.
49-Amirleri tarafından İş Kanunu ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hükümlerine uygun olarak verilen görevleri yapmamak veya arkadaşlarına yaptırmamak veya yapmamaları için arkadaşlarını kışkırtmak.				3G	İ.A.F.
D-İŞ YERİ ARAÇ VE GEREÇLERİNE ZARAR VERMEK					
50-Görevle ilgili araç ve gereçleri hor kullanmak veya korunması ve bakımında kayıtsız davranmak.	U	1 G.	2 G	3G	İ.A.F.
51-Görevle ilgili olarak kullanımına verilen araçlarla ilgili arızaları zamanında bildirmemek.		1 G.	2 G	3G	İ.A.F.
52-Görevle ilgili olarak kullanımına verilen araç ve gereçlerin kaybolmasına veya hasarına neden olmak;					
a) İhmal		1 G.	2 G	3G	İ.A.F.
b) Ağır ihmal				3G	İ.A.F.

c) Kasıt					İ.A.F.
53- İşyerinde dikkatsizliği ve tedbirsizliği yüzünden bir yangına sebebiyet vermek.				3G	İ.A.F.
54-Araç kullananlar için trafik kurallarına riayetsizlik.	U	1 G.	2 G	3G	İ.A.F.
55-Mesai saatleri içinde alkollü araç kullanmak.					İ.A.F.
56- İşyerini kısmen veya tamamen durdurmak amacı ile sabotaja teşvik etmek veya sabotaj yapmak.					İ.A.F.

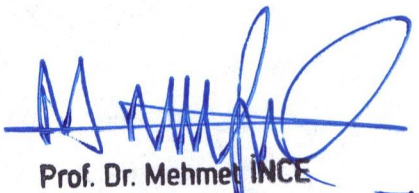
[Handwritten signatures and marks]

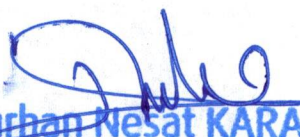
Sendikamız ile Tarsus Üniversitesi Rektörlüğü arasında anlaşılan bu toplu iş sözleşmesi taraflarca 24/03/2025 tarihinde imzalanmıştır.

İŞVEREN

TEMSİLCİLERİ


Prof. Dr. Osman Murat ÖZKENDİR
Rektör Yardımcısı

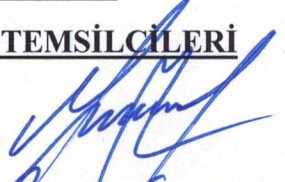

Prof. Dr. Mehmet İNCE
Genel Sekreter V.


Turhan Neşat KARA
Tarsus Üniversitesi
Personel Daire Başkanı


Özlem BALDAN
Şube Müdürü

TEZ-KOOP-İŞ

SENDİKASI TEMSİLCİLERİ


Mustafa ÖZGÜR
Tez Koop İş Sendikası, Adana
1 Nolu Şube Başkanı


SAMED ANILIOĞLU
TEZ KOOP İŞ SENDİKASI, ADANA
1 NOLU ŞUBE İDARI SEKRETERİ


Eren GÜNGÖR
İşyeri Temsilcisi